**ELESTE :** ***Economics Learning Experience & Social Thinking Education Journal***
**Vol 1 No 2 Maret 2021** **p: ISSN : XXX**
*Available Online* : https://journal.stiegici.ac.id/index.php/eleste/index **e: ISSN : XXX**

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL, IKLIM ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MCDONALD'S SEMPLAK BOGOR

**Dery Herfiansyah[1], Nurdin Rifai[2]**
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok
herfiansyahdery@gmail.com[1], nurdinrifai100864@gmail.com[2]

## Abstrak

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Pengelolaan sumber daya manusia ini dipengaruhi oleh banyak hal, selain kualitas sumber daya manusia, sistem yang ada dalam organisasi, prosedur kerja, keterlibatan atau partisipasi merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh bagi efektivitas organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Mcdonalds Semplak Bogor. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory*) dengan metode penelitian berupa pengumpulan data menggunakan kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara sampel jenuh (*non probability sampling*). Adapun sampel tersebut berjumlah 56 responden, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa 47,7% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan situasional, iklim organisasi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 52,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan situasional, iklim organisasi dan kepuasan kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu nilai $F_{hitung}$ (3,437) > dari $F_{tabel}$ = (2,700). Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan menunjukkan hasil analisis $t_{hitung}$ (2,149) dan variabel iklim organisasi menunjukkan hasil analisis $t_{hitung}$ (2,140) dimana $t_{tabel}$ (1,980) maka secara parsial kedua valiabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan Mcdonalds Semplak Bogor. Adapun variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan Mcdonalds Semplak Bogor dengan nilai hasil analisis $t_{hitung}$ (0,859).

**Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Situasional, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.**

(*) *Corresponding Author* : Dery Herfiansyah[1], herfiansyahdery@gmail.com[1]

.

## *INTRODUCTION*

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat. Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan besar dalam memenuhi kelancaran di bidang organisasi. Organisasi perlu sumber daya manusia guna mengembangkan usahanya. Pengelolaan sumber daya manusia ini dipengaruhi oleh banyak hal, selain kualitas sumber daya manusia, sistem yang ada dalam organisasi, prosedur kerja, keterlibatan atau partisipasi merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh bagi efektivitas organisasi, Sikula dalam Mangkunegara (2015:4).

Manajemen telah banyak disebut sebagai seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Defenisi ini yang dikemukakan oleh Mary Parker Follet, mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain dengan tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri. Dilain pihak manajemen mencakup fungsi-fungsi perencanaan (penetapan apa yang akan dilakukan), pengorganisasian (perancangan dan penugasan kelompok kerja), penyususnan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi dan penilaian prestasi kerja), pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integrasi dan pengelolaan konflik), dan pengawasan, Handoko (2012:3).

Menurut Flippo dalam Handoko (2012:3) manajemen SDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Sedangkan menurut French dalam Handoko (2012:4) mendefinisikan manajemen SDM sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia .

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang makanan cepat saji, Mcdonald’s juga memiliki banyak pesaing dalam kegiatan usahanya. restoran merupakan bisnis yang sangat kompetitif. Seiring dengan perkembangan zaman, perusahaan-perusahaan pun terus membenahi diri mempersiapkan segala konsekuensi yang mungkin terjadi. Salah satunya dengan menciptakan iklim organisasi yang baik, adanya gaya kepemimpinan yang baik yang akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan itu sendiri. Atasan harus dapat memimpin dengan kontrol yang cermat, baik, disiplin, tegas dalam pengambilan keputusan, karena seorang pemimpin harus menjadi pemimpin yang baik untuk para karyawannya.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan itu bukanlah merupakan hal yang mudah, sebab pemimpin harus memahami perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, dikatakan bahwa sukses atau tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi, ditentukan oleh kualitas pimpinan. Mengingat bahwa apa yang digerakkkan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah. Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan. Hal ini berarti bawahan dalam memenuhi kebutuhan tergantung pada keterampilan dan kemauan pemimpin.

.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan normaperilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan ( Robbins, 2015:253).

Kinerja karyawan merupakan sebuah konsep yang sangat penting karena menyangkut kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Syarat utama apabila sebuah perusahaan ingin berkembang dengan pesat, perusahaan itu harus memiliki sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik. Dari data-data diatas dapat dilihat bahwa ada masalah terkait kinerja di Mcdonald's semplak Bogor antara lain ditunjukkan dengan keluarnya karyawan yang melebihi keinginan perusahaan, penurunan indeks kepuasan kerja, penurunan pada pujian atas mutu kinerja, dan bertambahnya keluhan yang diterima oleh perusahaan. Berdasarkan pada uraian diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepempinan Situasional ,Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Mcdonald's Semplak Bogor".**

## *METHODS*

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif metode survey, penelitian ini bersifat assosiatif kausal, assosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono,2017:37)

## *RESULTS & DISCUSSION*

### *Results*

### Hasil Uji Hipotesis

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi ($R^2$) dan uji t (uji parsial).

**1. Regresi Linear Berganda**

$$\mathbf{Y = 3{,}533 + 0{,}293X_1 + 0{,}191X_2 + 0{,}139X_3}$$

Yang berarti bahwa:

a. Konstanta sebesar 3,533 yang berarti jika variabel kepemimpinan situasional, iklim organisasi dan kepuasan kerja dianggap nol maka variabel kinerja karyawan hanya sebesar 3,533.
b. Koefisien regresi variabel kepemimpinan situasional diperoleh nilai sebesar 0,293 yang berarti jika variabel kepemimpinan situasional mengalami kenaikan 1 satuan sementara variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,293.
c. Koefisien regresi variabel iklim organisasi diperoleh nilai sebesar 0,191 yang berarti jika variabel iklim organisasi mengalami kenaikan 1 satuan sementara variabel kepemimpinan situasional dan kepuasan kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,191.
d. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja diperoleh nilai sebesar 0,139 yang berarti bahwa jika variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan 1 satuan sementara variabel kepemimpinan situasional dan kepuasan kerja diasumsikan tetap maka keputusan pembelian juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,139.

.

**2. Hasil Uji F (Uji Simultan)**

Uji F atau dikenal dengan Uji Simultan bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh semua variabel bebas (*independent*) dalam hal ini gaya kepemimpinan situasional, iklim organisasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (*dependent*) yaitu kinerja karyawan. Adapun hasil Uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel *Anova* di bawah ini.

**Tabel 1. Hasil Uji F**

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 65,771 | 3 | 21,924 | 3,437 | ,023[b] |
| | Residual | 331,657 | 52 | 6,378 | | |
| | Total | 397,429 | 55 | | | |

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung}$ yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 3,437. Sementara itu nilai $F_{tabel}$ yang dilihat pada Tabel Nilai-nilai Untuk Distribusi F adalah 3,437. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai $F_{hitung}$ = 3,437 > dari $F_{tabel}$ = 2,790. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan situasional, iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Mcdonald's Sempak Bogor.

**3. Koefisien Determinasi**

Setelah variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Mcdonald's Semplak Bogor, maka untuk melihat seberapa besar pengaruhnya dapat dilihat pada Tabel Model Summary hasil perhitungan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS).

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | ,807[a] | ,765 | ,477 | 2,525 |

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,477 atau 47,7%. Ini berarti bahwa variabel independen berupa gaya kepemimpinan situasional, iklim organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan Mcdonald's Semplak Bogor sebesar 47,7% sedangkan sisanya sebesar 52,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya kompensasi, komunikasi, budaya organisasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

**4. Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Langkah terakhir yang harus dilakukan adalah melakukan Uji t atau yang lebih dikenal dengan nama Uji Parsial. Jika Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama, maka Uji t ini

.

bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri. Jadi dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan, pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan serta pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Mcdonald's Semplak Bogor.

**Tabel 3. Hasil Uji T**

| VARIABEL | T | | Sig. | | KESIMPULAN |
|---|---|---|---|---|---|
| | $t_{hitung}$ | $t_{tabel}$ | HASIL | $\alpha = 5\%$ | |
| Kepemimpinan | 2,149 | > 1,980 | 0,036 | < 0,05 | Berpengaruh signifikan |
| Iklim Organisasi | 2,14 | > 1,980 | 0,037 | < 0,05 | Berpengaruh signifikan |
| Kepuasan Kerja | 0,859 | < 1,980 | 0,394 | > 0,05 | Tidak berpengaruh signifikan |

Guna menentukan $H_0$ maupun $H_1$ yang ditolak atau diterima maka nilai $t_{hitung}$ di atas dapat dibandingkan dengan nilai $t_{tabel}$ pada tingkat signifikasi 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai $t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 1,980. Dengan membandingkan $t_{hitung}$ dan $t_{tabel}$ maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

a. Secara parsial kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Mcdonald's Semplak Bogor karena $t_{hitung}$ (2,149) > $t_{tabel}$ (1,980) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.
b. Secara parsial iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Mcdonald's Semplak Bogor karena $t_{hitung}$ (2,140) > $t_{tabel}$ (1,980) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.
c. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan tehadap kinerja karyawan Mcdonald's Semplak Bogor karena $t_{hitung}$ (0,859) < $t_{tabel}$ (1,980) serta nilai signifikansinya di atas 0,05.

## *DISCUSSION*

Sesuai dengan latar belakang yang telah disampaikan diawal dimana sampai saat ini masih ditemui kendala di Mcdonald's Semplak Bogor khususnya mengenai kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian diantaranya dengan menggunakan variabel gaya kepemimpinan situasional, iklim organisasi, dan kepuasan kerja maka permasalahan tersebut setidaknya mulai terjawab. Dari ketiga variabel independen yang digunakan, terdapat variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Mcdonald's Semplak Bogor yaitu gaya kepemimpinan situasional dan iklim organisasi. Sedangkan variabel independen lainnya yaitu kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Mcdonald's Semplak Bogor.

1. Pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Mcdonald's Semplak Bogor. Secara parsial kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Mcdonald's Semplak Bogor karena $t_{hitung}$ (2,149) > $t_{tabel}$ (1,980) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05. Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan situasional searah dengan kinerja karyawan Mcdonald's Semplak Bogor atau dengan kata lain gaya kepemimpinan situasional yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Mcdonald's Semplak Bogor yang baik, demikian sebaliknya gaya kepemimpinan situasional yang buruk

maka kinerja akan buruk. Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Mcdonald's Semplak Bogor.

Gaya kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kemungkinan disebabkan karena karyawan belum merasakan adanya intruksi yang diberikan oleh pemimpin dan kurangnya dukungan yang diberikan oleh pemimpin, selain itu kemungkinan pemimpin belum bisa mendengar perasaan karyawan tentang suatu keputusan yang dibuat, serta ide-ide dan saran-saran mereka. Meskipun dukungan ditingkatkan, pengendalian (*control*) atas pengambilan keputusan tetap pada pemimpin. Penerapan gaya kepemimpinan situasional yang tepat maka bawahan akan respek dalam bekerja dan bersedia memberikan kontribusi yang terbaik. Ketepatan dalam memberikan tugas sesuai kapasitas dan kapabilitas bawahan akan mendorong pelaksana tugas berusaha memaksimalkan kinerja yang dibebankan kepada karyawan.

2. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan

Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Mcdonald's Semplak Bogor karna $t_{hitung}$ (2,140) > $t_{tabel}$ (1,980) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05. Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi searah dengan kinerja karyawan Mcdonald's Semplak Bogor atau dengan kata lain iklim organisasi yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang baik, demikian sebaliknya. Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa iklim organisasi mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Mcdonald's Semplak Bogor. Berpengaruhnya iklim organisai terhadap kinerja karyawan hal ini mungkin terjadi karna struktur uraian pekerjaan yang diberikan kepada karyawan belum sesuai. pengakuan, dukungan dan komitmen yang di rasakan oleh sebagian karyawan belum bisa di terima dengan baik. Kurangnya kualitas lingkungan internal yang secara relative terus berlangsung dirasakan oleh karyawan juga bisa ikut mempengaruhi mengapa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan tehadap kinerja karyawan Mcdonald's Semplak Bogor karena $t_{hitung}$ (0,859) < $t_{tabel}$ (1,980) serta nilai signifikansinya di atas 0,05. Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja searah dengan kinerja karyawan Mcdonald's Semplak Bogor atau dengan kata lain kepuasan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Mcdonald's Semplak Bogor yang baik, demikian sebaliknya kepuasan kerja yang buruk maka kinerja akan buruk, Pengaruh tidak signifikan menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Mcdonald's Semplak Bogor. Tidak signifikannya kepuasan kerja mungkin karna pengharapan-pengharapan karyawan yang lebih rendah dan penyesuaian yang lebih baik terhadap situasi kerja kemungkinan ini menjadi alasan yang melatar belakangi kepuasan kerja karyawan Mcdonald's Semplak Bogor.

## *CONCLUSION*

Berdasarkan analisis dan evaluasi data yang telah dilakukan terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dan saran sebagai berikut:

Sesuai dengan uraian-uraian di atas serta hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut:

1. Secara serempak gaya kepemimpinan situasional, iklim organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Mcdonald's Semplak Bogor.
2. Secara parsial gaya kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Mcdonald's Semplak Bogor.
3. Secara parsial iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Mcdonald's Semplak Bogor.

.

4. Secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawaan Mcdonald's Semplak Bogor.

## *REFERENCES*

Brahmasari.(2008).Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk. Depok.

Dwiyanto. (2010).Pengaruh Gaya kepemimpinan, Iklim Oganisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Sekretariat Daerah Kabupaten Kendal . Kendal Jawa Tengah .

Gibson. (2012) .Organisasi Perilaku–struktur –proses. Edisi V. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Handoko, T. H. (2012). Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia.Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan,M. P. (2012).ManajemenSumberDayaManusia. Jakarta: BumiAksara.

Jakaria Y. (2015). Mengolah data penelitiankuantitatif dengan SPSS . Cetakan kesatu Bandung : Penerbit Alfabeta .

Mangkunegara, A. P. (2015).Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Moeheriono.(2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Ranupandojo, H., dan Suad, H. (2012).Manajemen Personalia.Yogyakarta: BPFE.

Rivai, dan Basri.(2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2015).Perilaku Organisasi.Jakarta: Salemba Empat.

Schein, E.H. (2010).Organizational Culture and Leadership.4th Edition. San Francisco: Jossey-Bass.

Siagian, S. P. (2012).Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: Rineka Cipta.

Sugiyono (2014) .Metode Penelitian Kuantitatif ,Kualitatif dan R&D. Cetakan KE-21. Bandung :Alfabeta

Susanty,E . (2013 ). Iklim Organisasi Dan Manfaat Bagi Organisasi .Jakarta : Penerbit Universitas Terbuka

Syaffitri.(2016). Pengaruh Motivasi Kerja ,Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Sekolah relawan Depok. Kota Depok

Thoha, T. (2013).Perilaku organisasi konsep dasar dan implikasinya. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Unaradjan D.D. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif . Cetakan Pertama ,Jakarta : Penerbit Universitas Atma Jaya.